

COMUNE DI VALGANNA
Provincia di VARESE

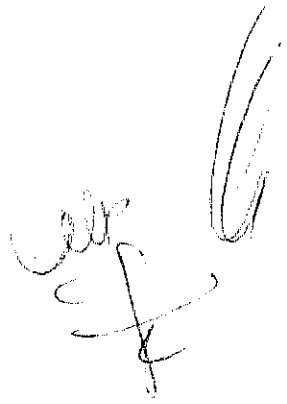
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI
ANNO 2013

Parere revisore dei conti il 23.06.2014

Firmato il ~~23.06.2014~~

Inviato A.r.a.n. il

Inviato CNEL il

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a large, sweeping flourish that extends upwards and to the right.

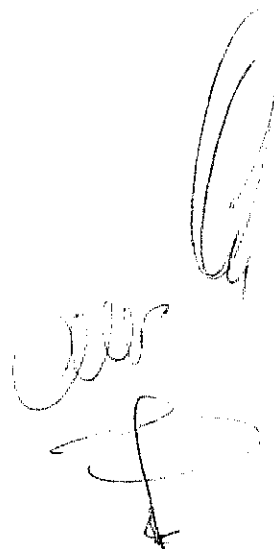
Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza, stipulati rispettivamente il 31.03.1999, il 01.04.1999, il 14.09.2000, il 5.10.2001, il 22.01.2004, il 9.05.2006, il 31.07.2009

Viste le disposizioni in vigore, inerenti alle procedure per la contrattazione e la stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi nelle Amministrazioni Pubbliche.

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 150/2009;

Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, riunite in data odierna presso la sede municipale del Comune di VALGANNA sottoscrivono il presente **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013**, relativo al personale dipendente del Comune di VALGANNA, non appartenente all'area separata della dirigenza.



TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.


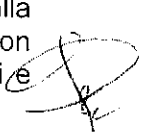

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2015.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
 2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
 5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.
- 
- 
- 

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, nonché da quanto contenuto nei CCNL Regioni Autonomie Locali
2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.
3. In sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - a) i criteri, nel rispetto di quanto previsto dall'art.40, comma 3-bis del D. Lgs. n.165/2001, per la destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 31 del CCNL 22.1.2004;
 - b) le fattispecie e i valori per la individuazione e la corresponsione dei compensi previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche e integrazioni;
4. L'ente informa periodicamente e tempestivamente, oltre quanto già previsto dal CCNL vigente, i soggetti sindacali per le seguenti materie:
 - a) atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane nonché i profili professionali;
 - b) i criteri generali relativi alle metodologie e i sistemi di incentivazione della performance individuale;
 - c) i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi di natura accessoria previsti dall'art.45, comma 3 del D. Lgs. n.165/2001 e le finalità previste nell'art. 17 del CCNL 1.4.1999;
 - d) correlazione tra compensi professionali e retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
 - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - f) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - g) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - h) le pari opportunità, per le finalità previste dalla normativa vigente;
 - i) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera d) e k) del CCNL 1.4.1999;
 - j) i criteri sulle politiche dell'orario di servizio e di lavoro;
 - k) i criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - l) l'andamento dei processi occupazionali;
 - m) i criteri generali per la mobilità interna, anche in relazioni a quanto previsto dai piani delle performance;
 - n) eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.
5. Si confermano in ogni caso, per le materie di cui al comma 3 e 4, i modelli relazioni previsti dall'art.5, comma 2 e art. 6, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e dai CCNL Regioni-Autonomie Locali
6. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi

provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III **Le risorse decentrate**

Art.6 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.31 del CCNL 22.1.2004 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.1.2004, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

1. finanziare l'indennità di comparto nella misura prevista dall'art. 33 CCNL 22.01.04;
2. finanziare il fondo per la progressione economica orizzontale;
3. prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
4. compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche;
5. compensare le diverse condizioni disagiate in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate nel presente CCDI (turno, rischio, reperibilità, maneggio valori);
6. compensare le attività svolte in particolari condizioni disagiate oltre quelle previste dal precedente punto 6) e previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004;
7. erogare compensi incentivanti la performance individuale e la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, dando continuità al riconoscimento di contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi.

Art.7 – Definizione di performance individuale

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. In ogni caso, la attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica e Piano Esecutivo di Gestione).

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009 .

6. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.8 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Per quota prevalente si intende l'ammontare delle risorse decentrate disponibili dopo aver detratto le somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali e dell'indennità di comparto. L'importo destinato a valorizzare la performance individuale è distribuito in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico e di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance.
3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
5. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
 - c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.
6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.15, comma 2 CCNL 1.4.1999 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente che deve valutare le effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. Gli obiettivi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.
7. L'integrazione prevista dall'art.15, comma 5 (di parte variabile) CCNL 1.4.1999 è eventuale e non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi di miglioramento quali-quantitativo o la creazione di nuovi servizi sono previsti nell'ambito del piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. Le condizioni per l'applicazione della disciplina riferita all'art.15, comma 5 CCNL 1.4.1999 sono:
 - a) più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna;
 - b) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati verificabili e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento;
 - c) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o anche attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
 - d) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno: devono essere risultati ad alta intensità di lavoro;
 - e) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato, correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
 - f) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo avere accertato i risultati, verificati e

- certificati dai servizi di controllo interno;
- g) risorse previste nel bilancio annuale e nel Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione.

TITOLO IV

Il trattamento accessorio

Art. 9 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.10 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, nel rispetto delle disponibilità economiche del fondo.

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti stabiliti nel Sistema Permanente di valutazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 105 del 26.11.2013

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria, stilata secondo i criteri di cui al succitato Sistema Permanente di valutazione delle performance

5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

- a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del servizio deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
- b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
- c) valutazione dei risultati, effettuata dal responsabile del servizio, al termine del periodo annuale di riferimento;
- d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art. 11 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative può comportare l'attribuzione e di una indennità in misura compresa tra € 0 e € 2.500,00.

2. L'indennità è corrisposta previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal responsabile del servizio. L'erogazione di tale indennità può essere ridotta o non corrisposta al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

precedente e quella successiva che non è classificato quale orario di lavoro e in ogni caso non inferiore a 4 ore.

Art.15 – Indennità di rischio

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

2. La misura della indennità di rischio è di € 30,00 mensili lorde per effettiva esposizione.

Art. 16 - Indennità di disagio

1. Le indennità del presente articolo intendono compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C derivanti da:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

2. Le situazioni di disagio sono scandite dal responsabile del servizio secondo la seguente graduazione:

- a) sensibile € 20,00 mensili;
- b) intenso € 25,00 mensili;
- c) notevole € 30,00 mensili.

3. Il disagio determinato dalla natura della prestazione lavorativa costituisce presupposto per l'erogazione della specifica indennità. Al personale che svolge attività disagiata spetta il riconoscimento dell'indennità in misura proporzionale al tempo effettivo di esposizione alle condizioni disagiate. L'erogazione può avvenire anche con cadenza mensile.

Art.17 – Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 0,52 a un massimo di € 1,55 secondo il seguente prospetto:

- a) **Euro 1,55** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 2.000,00;
- b) **Euro 1,30** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 500,00;
- c) **Euro 0,52** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a Euro 250,00.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 18 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante, secondo quanto previsto dall'art.8 del presente

CCDI, spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 19 - Attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro al personale con contratto di formazione e lavoro

1. Al personale assunto con contratto di formazione-lavoro spettano i compensi di natura accessoria come definiti dal presente CCDI utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

TITOLO V
Parte economica 2013

Art. 20 - Costituzione dei fondi

Per l'anno 2013 la costituzione del fondo (allegato al presente accordo) per il salario accessorio di parte stabile e variabile è stata determinata con determinazione n. 54 del 19.12.2013 del Responsabile dell'Ufficio Finanziario

Art. 21 - Utilizzo dei fondi

L'utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata per l'anno 2013 è determinato secondo quanto indicato nel presente accordo.

A fronte di un fondo complessivo di € **22.673,32**, lo stesso viene utilizzato per le seguenti finalità ed importi: **vedi prospetto allegato**

progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 5 CCNL del 31/03/1999 e art. 17 comma 2 lett. b) del CCNL del 1/4/1999 già attribuite con precedenti accordi ed erogate o da erogare nel corso del 2013	€
- indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004 da erogare nel corso del 2013;	€
- indennità di rischio (art. 41 CCNL del 22.01.2004) Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione del responsabile del servizio, che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di lavoro individuate nel presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio. La quota è messa a disposizione per l'anno 2013 per n. 4 dipendenti Cat. B;	€
- indennità per particolari responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL del 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni): somma destinata a compensare le particolari responsabilità da erogare per l'anno 2013;	€
- indennità per qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficio elettorale, tributo e archivio informatico- art. 17 comma 2 lett. i) CCNL del 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni: euro 300,00 per istruttore amministrativo addetto allo stato civile/anagrafe/elettorale	€
- indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999)	€
Art. 15, comma 5 CCNL 1/04/199: in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti	€
produttività e miglioramento servizi (art. 17, comma 2, lett. a) e art. 18 CCNL 1/4/1999):	€

Fondo 2013		18.162,56
Totale risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (art. 31, comma 2, CCNL 2002-2005)		18.162,56
TOTALE risorse variabili Art.14, comma 1, CCNL 2001		1.736,76
risorse 163/2006		1.773,00
carta sconto		1.000,00
Fondo 2013 TOTALE (variabili + stabili)		22.672,32
<u>DEPURAZIONE FONDO 2012</u>		
1) INDENNITA' DI COMPARTO-FONDO	€	3.046,32
2) PROGRESSIONI ORIZZONTALI:		
Mantenimento:	€	10.307,74
	€	403,25
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€	13.757,31
risorse stabili rimanenti	€	4.405,25
Art. 15, c.1, lettera k) CCNL 1/1/1999 - Risorse destinate a incentivare prestazioni o risultati del personale (L. 109/94, ICL ISTAT)	€	1.773,00
3) SALARIO ACCESSORIO		
indennità di disagio	€	291,54
indennità di rischio	€	291,54
maneggio valori	€	140,00
indennità anagrafe stato-civile	€	450,00
4) specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 1.4.99) di cui:		
- cat. C4	€	1.000,00
- cat. C5	€	1.000,00
- cat. C5	€	1.100,00
- cat. D3	€	1.000,00
- cat. C1		€ 500,00
carta sconto		€ 1.000,00
TOTALE INDENNITA' ACCESSORIE	€	8.546,08
malattia	€	55,32
totale	€	8.601,40
TOTALE DEPURAZIONE FONDO		
TOTALE RISORSE STABILI e VARIABILI	€	22.672,32
TOTALE DEPURAZ. FONDO €		€ 22.358,71
RESTO RISORSE STABILI		313,61
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 0,00
straordinari		
RESIDUO RISORSE VARIABILI		313,61
TOTALE RESTI RISORSE STABILI/VARIABILI anno 2013		€ 313,61
PRODUTTIVITA' 2011		
Cat. B4	#DIV/0!	
Cat. C4	#DIV/0!	
C at. C5	#DIV/0!	
C at. C5	#DIV/0!	
TOTALE PRODUTTIVITA' 2011	€	2.284,21

Punteggio scheda Valutazione	giorni lavorati (giorni lavorativi - malattia	Moltiplic a-tore
		0,00
		0,00
		0,00
		0,00
		0,00

Art. 22 – Somme destinate alla contrattazione integrativa non utilizzate nell'anno precedente

Le risorse di parte stabile non utilizzate in un anno, sono portate in aumento di quelle variabili dell'anno successivo a quello del loro effettivo accertamento; conseguentemente, esse possono essere utilizzate solo in sede di contrattazione integrativa relativa a tale ultimo anno; trattandosi di risorse variabili disponibili "una tantum", le stesse non potranno essere in alcun modo utilizzate per il finanziamento di istituti del salario accessorio avente caratteristiche di "stabilità" (progressione economica orizzontale; indennità di comparto; ecc.). Stesso principio si può applicare per omogeneità alle risorse aggiuntive derivanti dalle quote non spese del fondo per il lavoro straordinario dell'anno precedente.

TITOLO VI

Disposizione transitoria

Art. 23 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

Le parti, infine, decidono di riconvocarsi successivamente per la sigla dell'intesa, previa acquisizione del parere del revisore contabile ed approvazione da parte della Giunta Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica

(Segretario Comunale)

DOTT. GIUSEPPE CARDILLO

R.S.U., nella persona di:

ZITA GIOVANNA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

MIRELLA PALERMO (CISL)